



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA CURSO DE
LICENCIATURA EM EDUCAÇÃO FÍSICA
UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL – PÓLO**

**OS MALES OCASIONADOS PELA DURAÇÃO PROLONGADA
DE GESTOS MOTORES, SEDENTARISMO DOS FUNCIONÁRIOS
DO CORPO ADMINISTRATIVO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE
PARANATINGA-MT**

GRACIELA AZEVEDO OLIVEIRA

Primavera do Leste - MT

2015

**OS MALES OCASIONADOS PELA DURAÇÃO PROLONGADA
DE GESTOS MOTORES, SEDENTARISMO DOS FUNCIONÁRIOS
DO CORPO ADMINISTRATIVO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE
PARANATINGA-MT**

GRACIELA AZEVEDO OLIVEIRA

**Pré - Projeto apresentado como
requisito final para aprovação na
disciplina Trabalho de Conclusão de
Curso I do Curso de Licenciatura em
Educação Física do Programa UAB da
Universidade de Brasília – Pólo de
Primavera do Leste-MT**

ORIENTADOR: José Manoel Montanha da Silveira Soares

Primavera do Leste - MT

2015

TERMO DE APROVAÇÃO

GRACIELA AZEVEDO OLIVEIRA

OS MALES OCASIONADOS PELA DURAÇÃO PROLONGADA DE GESTOS MOTORES, SEDENTARISMO DOS FUNCIONÁRIOS DO CORPO ADMINISTRATIVO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE PARANATINGA-MT

Trabalho Monográfico defendido e aprovado como requisito final para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II do Curso de Licenciatura em Educação Física do Programa UAB da Universidade de Brasília – Polo de Primavera do Leste – MT.

Professor/Orientador

Professor

Data:

Primavera do Leste – MT

2015

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho em especial a minha família, em especial, cujo carinho, companheirismo, paciência, amor, dedicação e confiança não me permitiram desistir de muitos sonhos. A todos, que torceram o tempo todo por mim para que eu alcançasse mais essa vitória.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por estar sempre me protegendo e guiando meus passos, pois sem Ele nada disso teria sido possível de ser alcançado. À minha família, em especial meus pais e meu filho que entenderam minha ausência e mesmo assim sempre estiveram ao meu lado para que mais essa etapa da minha vida fosse vencida. Ao meu irmão e minha cunhada pelo apoio. Em especial que deixar meu profundo agradecimento ao tutor Presencial Anderson Quintamilha e ao professor José Montanha que com todo carinho e paciência sempre me direcionou, me orientou.

E também, a todos os professores, tutores e orientadores que com muita paciência e vontade sempre me orientaram, tiraram minhas dúvidas, me acalmaram nos momentos em que mais precisei.

Enfim, a todos que direta e indiretamente colaboraram para que hoje eu pudesse estar me formando, colhendo bons frutos.

Obrigada por todos os ensinamentos, pela paciência e confiança a mim dedicados.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	08
2. OBJETIVOS.....	12
2.1. Objetivo Geral.....	12
2.2. Objetivo Específico.....	12
3. REVISÃO DE LITERATURA.....	13
4. METODOLOGIA OU DELINEAMENTO DO ESTUDO.....	27
4.1. Tipo de pesquisa.....	27
4.2. Público Alvo.....	27
4.3. Instrumentos da Coleta de Dados.....	27
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	29
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
7. REFERÊNCIAS.....	41
ANEXOS.....	43

RESUMO

As empresas passam por um problema de afastamento de funcionários por conta de contraírem algumas doenças ou males ocasionados pela duração prolongada de gestos motores, sedentarismo dos funcionários do corpo administrativo da prefeitura municipal de Paranatinga-MT e com isso elas buscam meios para minimizar esses problemas. Um dos objetivos desse trabalho foi de verificar os riscos dos funcionários públicos do setor ao desenvolver algum tipo de DORT através da condição de trabalho encontrada. Entre as consequências observou-se várias queixas sobre dores no corpo. Verificou-se que muitas empresas após implantação da ergonomia obtiveram melhores resultados em relação à produção de serviços e qualidade. Por isso, a presente pesquisa propõe uma reflexão em torno da qualidade de vida no trabalho correlacionada à prática de atividades físicas. Na reflexão teórica demonstrou-se que num contexto de competitividade, as empresas precisam empreender esforços com o propósito de se manterem estruturadas no mercado. A busca pela excelência do trabalho por parte do colaborador exige aspectos que viabilizem a execução de suas tarefas de forma adequada e que lhe favoreça qualidade de vida. É necessário extinguir quaisquer aspectos que interferem negativamente no interior da dessas empresas, gerando como consequências fatores inviáveis ao sucesso da mesma. A ginástica laboral favorece a melhoria das condições de trabalho, desencadeando aumento na produtividade. A pesquisa é classificada como qualitativa, descritiva, conduzida por uma abordagem reflexiva e investigativa. Como procedimentos para coleta de dados foram aplicados questionário e entrevista. Os resultados apontaram que ao adotar a atividades físicas, como a ginástica laboral, as empresas analisadas só terão benefícios, pelo fato de contribuir com um ambiente mais saudável, melhorando a qualidade de vida de seus colaboradores.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; saúde ocupacional; ginástica laboral; funcionário público.

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem sofrendo grandes mudanças devido às inovações tecnológicas e organizacionais, exigindo constantemente que os trabalhadores se adaptem às tecnologias e se atualizem perante um mercado cada vez mais competitivo (REIS *et al.*, 2003; AUGUSTO *et al.*, 2008).

Pessoa, Córdia e Santos (2010) relatam que estas mudanças e atualizações exigidas aos trabalhadores ocorrem em um ritmo muito elevado, geralmente maior que a própria capacidade humana pode suportar. Estes fatores, somado às extensas jornadas de trabalho, têm causado desconfortos musculares, afetando o bem-estar dos trabalhadores (Fernandes; Assunção; Carvalho, 2010; Mendes; Leite, 2004; Murofuse; Marziale, 2001; Candotti; Noll; Cruz, 2010).

Vários estudos têm demonstrado que o estresse imposto pelas longas jornadas de trabalho, geralmente em más posturas e mobílias inadequadas, somados a movimentos repetitivos, em algumas profissões, resultam em alta prevalência de lombalgia e problemas posturais em trabalhadores (Pastre *et al.*, 2007; Soares; Assunção; Lima, 2006; Murofuse; Marziale, 2001; Fernandes; Assunção; Carvalho, 2010; Picoloto; Silveira, 2008;).

Estes malefícios provenientes da atividade laboral resultam no afastamento de grande percentual de trabalhadores de suas atividades, sendo a principal causa de indenizações de auxílio doença e a terceira causa de aposentadoria por invalidez (Pastre *et al.* 2007).

Neste contexto, o impacto socioeconômico dos distúrbios osteomusculares ocupacionais vêm crescendo de forma preocupante, visto que, em todo o mundo, a prevalência de lombalgia e problemas osteomusculares vem atingindo proporções epidêmicas (MACIEL; FERNANDES; MEDEIROS, 2006).

A qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (Fernandes (1996:10).

O conceito da qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido abordado como enfoque do desenvolvimento humano e das organizações. De acordo com Bom Sucesso (2002:26),

A qualidade de vida resulta do tratamento humano, da gentileza, da leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz. Atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se busca lealdade, qualidade e produtividade.

Por outro lado, para Silva e De Marchi (1997:10),

Muitos desafios se apresentam para o mundo empresarial, e dois deles parecem ser universais quanto à sua natureza. O primeiro destes desafios está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade da empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

Na atualidade o trabalho ocupa um espaço muito importante na vida de todos nós, sendo que muitas vezes passamos mais horas dentro de nosso local trabalho do que em nossas próprias casas com nossas famílias. Em sua maioria, as empresas enfocam mais na importância da qualidade do rendimento e na quantidade de horas trabalhadas do que na qualidade de vida do trabalhador.

As empresas investem em programas de capacitação específicas sem aliados à possibilidade de melhorias salariais entre outros benefícios. Notavelmente, é esquecido o fato que um trabalhador pode ter melhor rendimentos quando está em equilíbrio harmônico entre seu desempenho profissional e estabilidade físico-mental, que não necessariamente será suprido por benefícios, recompensa propostos pela empresa.

A qualidade de vida no trabalho contribui no aspecto da produtividade, haja vista existir uma relação entre experiências adquiridas no ambiente organizacional, envolvendo o trabalho executado, o ambiente de trabalho e a individualidade do funcionário.

Segundo o Ministério da Saúde, no mundo contemporâneo, as lesões por esforços repetitivos e doenças osteomusculares relacionadas com o trabalho têm sido frequentemente encontradas dentre os adoecimentos decorrentes do trabalho, acometendo homens e mulheres em plena fase produtiva, gerando inúmeros afastamentos do trabalho, cuja quase totalidade evolui para

incapacidade parcial, e, em muitos casos, para a incapacidade permanente, com aposentadoria por invalidez.

E um estudo descritivo com dados do Sistema Único da Previdência Social, foi observado que a dor nas costas idiopática foi a primeira causa de invalidez entre as aposentadorias previdenciárias e acidentárias. A taxa de incidência de dor nas costas como causa das aposentadorias por invalidez no Brasil foi de 29,96 por 100.000 contribuintes. Sendo assim, a dor nas costas foi apontada como uma importante causa de invalidez nos trabalhadores brasileiros.

Assim, buscando-se minimizar a ocorrência e as consequências geradas por esses problemas na saúde do trabalhador, surgiram preocupações em propor alternativas que proporcionassem melhores condições para o trabalho e, além disso, reduzissem o número de afastamentos dos funcionários, satisfazendo também as necessidades das empresas. Entre elas, surgiu a Ginástica Laboral (GL) que é um programa de prevenção e promoção da saúde, que visa diminuir acidentes de trabalho, prevenir doenças e lesões ocupacionais, reeducar a postura, evitar a fadiga gerada pelo trabalho, melhorar a disposição para o trabalho e consequentemente proporcionar uma melhora na produtividade.

Segundo Pressi e Candotti, as ações para a promoção de saúde e de qualidade de vida por meio de programas específicos de informação e da prática de ginástica laboral devem compor uma das prioridades dentro das organizações de trabalho, a fim de proporcionar bem estar-físico, mental e social aos trabalhadores.

Sabemos que o mundo encontra-se em constante transição que se reflete na busca incessante pelo desenvolvimento da competitividade organizacional. Nesse sentido, é importante pontuarmos que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições, expectativas, necessidades, busca o crescimento dentro de uma organização. Contudo, se faz necessário que deixemos de lado aquela imagem de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da empresa,

que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo da organização.

Todavia é necessário que saibamos que, cada vez que uma empresa, seja ela privada ou pública, admite um colaborador, não pode esquecer que está admitindo uma pessoa que deverá ser integrada ao grupo, o qual estará buscando junto a mesma o sucesso, o crescimento e aprendizado de forma mútua e que precisa ser respeitada, cuidada e valorizado em sua totalidade. Por isso, um dos motivos que me levou a desenvolver esse projeto foi o fato de constatar na vivência diária com pessoas, colegas de trabalho, que adquiriram doenças ocupacionais na empresa onde trabalho, sendo ela uma instituição pública. No setor pesquisado e avaliado, há uma grande incidência de funcionários afastados pelo fato de trabalharem o dia todo na mesma posição, realizando movimentos repetitivos(LER), sem tomar os devidos cuidados e precauções. Sendo assim, encontra-se uma quantidade considerável de funcionários em afastamento por motivo de saúde justificados por atestados médicos. Dos 40 funcionários somente no setor pesquisado, 15% estão afastados com atestados médico apresentando os problemas citados acima.

Foi constatado que os gestores nunca se preocuparam em aderir ao programa de ginastica laboral ou outras atividades físicas para prevenir as possíveis doenças causadas por excesso da carga horária de trabalho, sedentarismo e movimentos repetitivos.

Dessa forma, esta pesquisa tem como objetivo analisar a importância da qualidade de vida no trabalho, sua relação em torno da prática da ginástica laboral, além dos benefícios e resultados proporcionados pela ginástica na organização analisada.

Após esta introdução, este trabalho apresenta fundamentos teóricos que nortearam o estudo, seguidos da metodologia utilizada e da discussão e análise dos dados, respectivamente. Encerra-se o estudo realizando-se algumas considerações e conclusões sobre o tema, encerrando-se com as referências consultadas e anexos.

2. OBJETIVOS

2.1 – GERAL

Investigar as condições ergonômicas dos postos de trabalho e sintomas de dor músculo-esquelética de servidores da administração da Prefeitura do município de Paranatinga-MT

2.2 – ESPEFÍCOS

- ✓ Avaliar o nível de atividade física realizadas diariamente pelos trabalhadores da administração da Prefeitura do Município de Paranatinga-MT;
- ✓ Verificar os efeitos de um programa de Ginástica Laboral sobre a dor nas costas e a qualidade de vida dos funcionários da Prefeitura do Município de Paranatinga-MT;
- ✓ Analisar a percepção que os trabalhadores têm sobre o desenvolvimento das doenças do trabalho e sua prevenção.

3. REVISÃO DE LITERATURA

Segundo Dallago (2010, p.1), atualmente, vivenciamos o modo de produção capitalista que é o mais selvagem e massificador para o trabalhador até o momento), que, com seu marco na revolução industrial o trabalho passou a ser cada vez mais centrado na indústria, o homem transferiu o trabalho artesanal para a indústria mecanizada (Dallago (2010, p.1).

Podemos perceber que na atualidade em que vivemos a sociedade visa muito a produtividade e rendimentos para superar a concorrência e acaba se esquecendo que para um bom desempenho do funcionário necessita dar melhores condições de trabalho, priorizar a saúde, pois um funcionário saudável tem um melhor desempenho em suas funções.

Para Silva e De Marchi (1997:10), muitos desafios se apresentam para o mundo empresarial, e dois deles parecem ser universais quanto à sua natureza. O primeiro destes desafios está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade da empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

Devido a grande concorrência, as empresas buscam rapidez e eficiência em sua produção, com isso elas passam por um problema de afastamento de funcionários e uma má qualidade de vida dos mesmos, por contraírem o Distúrbio Ósteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT); este geralmente ocorre ao fato de as empresas atuais exigirem de seus funcionários uma maior produtividade, num ritmo intenso e por períodos prolongados em posições inadequadas.

Muitas empresas após implantação da ergonomia obtiveram melhores resultados em relação à produção de serviços e qualidade. Entre os funcionários há mais ânimo e os postos de trabalho ficaram mais adequados. (BREGION; OLIVEIRA, 2006)

O DORT está relacionado ao trabalho e é a maior causa de afastamentos de funcionários do trabalho no Brasil. A palavra DORT não determina uma

patologia, muito menos uma síndrome. Refere-se a diversas patologias que podem ocorrer quando existe um comprometimento ósteomuscular que tenha ligação com a atividade de trabalho desenvolvida.

Essa sobrecarga pode ocorrer pela utilização excessiva de determinados grupos musculares em movimentos repetitivos com ou sem exigência de esforço localizado, ou pela permanência de segmentos do corpo em determinadas posições por tempo prolongado. (BREGION; OLIVEIRA, 2006).

Oliveira (1998) afirma que DORT's são de origem ocupacional gerados por desordens no sistema neuro-músculo-tendíneo, atingindo principalmente as regiões dos membros superiores e pescoço, devido a manutenção forçada da postura correta e/ou de grupos musculares.

De acordo com Esperança; Perez (2006) desde 1895 havia menção sobre „Entorse das Lavadeiras“, pelo cirurgião suíço Fritz de Quervain, atualmente a entorse é reconhecida como Tendinite de Quervain.

Porém a preocupação com tais distúrbios começou a ganhar notoriedade na década de 80 com os primeiros casos de lesão por esforço repetitivo (LER) que começaram a aparecer em digitadores, mas só em 1998 surgiu esse termo (DORT) que por fim o substituiu. Algumas pessoas ainda usam erroneamente o termo LER, relacionando-o com lesões de trabalho, mas, uma pessoa pode desenvolvê-las em atividades repetitivas diárias, que nem sempre são de trabalho.

Para um bom entendimento sobre DORT"s, é necessário que mentalize e traduza como doenças relacionadas ao trabalho, pois elas caracterizam todas as doenças e alterações a nível de tendões, músculos, articulações, nervos e ossos relacionados ao mesmo. Causam muita dor e desconforto aos seus vitimados e se não tratadas com a devida atenção podem levar uma pessoa a afastamentos temporários e até permanentes de seu trabalho.

Para Sakata; Yssi (2003), a capacidade que os tecidos têm de se recuperarem é variável e limitada. Diante de esforços repetitivos ocorrem microtraumas e maior dificuldade de recuperação tecidual.

E para tentar evitar esse sintoma a ergonomia se tornou importante fator de pesquisa, pois é importante analisar ergonomicamente um ambiente. A

ergonomia é o estudo do ambiente de trabalho, analisando-o de maneira a torná-lo mais confortável e funcional para o trabalhador.

Segundo Barros; Fonseca; Shimano (2006, p. 110) “a ergonomia é uma ciência que estuda a relação existente entre o homem e seu trabalho e objetiva sempre melhorar essa relação por meio do aumento na segurança dos trabalhadores [...]”

Coisas como a altura das cadeiras a serem ajustadas aos seus usuários são de extrema importância e podem evitar muitos problemas futuros.

A fisioterapia preventiva tem se mostrado um campo novo de atuação, especialmente na saúde do trabalhador, cuja postura e movimentos corretos em determinadas atividades ocupacionais podem ser determinantes na prevenção de doenças legitimando o fisioterapeuta do trabalho. (ESPERANÇA; PEREZ, 2006, p.9).

Diante do exposto, nota-se que a maioria das empresas querem melhor desempenho por parte de seus funcionários, porém não estão dispostas aderir a programas que venham proporcionar melhores condições de trabalho para seus funcionários, como por exemplo o programa de ginástica laboral que vem para aliviar o estresse do dia a dia através de movimentos de relaxamentos.

Para França (2007, p.35) “A organização do trabalho humano também tem sido considerada como um dos elementos na análise e nos projetos ergonômicos. Ela envolve, entretanto, questões mais amplas do que aquelas habitualmente tratadas pela Ergonomia em suas avaliações. Não se limita ao escopo do cargo ou da tarefa. Ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo. A representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse indivíduo, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste. ”

É importante pontuarmos que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições, expectativas, necessidades, busca o crescimento dentro da organização. Contudo, se faz necessário que deixemos de lado aquela imagem de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da empresa, que lhe negam o

acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo da organização.

No entanto, tem que haver uma boa relação empresa e funcionário e funcionário empresa, para se ter um convívio saudável. A empresa tem que promover condições de motivação e organização, isso é o ponto básico para motivar o empregado a tem um excelente rendimento, pois um local de trabalho sem desorganizado só trará desmotivação, afeta a saúde física, mental e psicológica. Pois funcionários motivados são excelentes parceiros de uma empresa.

Verifica-se que, num mercado cada vez mais competitivo, as empresas devem se preocupar com a saúde de seus colaboradores, para que estes possam produzir tanto com eficiência quanto com melhores condições de trabalho. Nesse contexto, a ergonomia se apresenta como participante do processo, ao adequar o trabalho ao ser humano através de métodos como os de análise postural e adaptação do posto de trabalho. Ao oferecer melhores condições de trabalho, a ergonomia reduz fatores como a fadiga e o “stress” e, conseqüentemente, promove o aumento do bem-estar e da produtividade dos funcionários.

3.1 A Ergonomia

Durante uma jornada de trabalho, os operadores podem assumir inúmeras posturas diferentes e demandar esforços musculares que, no futuro, podem causar doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho (DORT). Com o crescente uso de computadores nos postos de trabalho, o problema de desajustes posturais e sedentarismo relacionado a essa nova atividade humana é tema de constante discussão. Pode-se citar como resultado dessas discussões, a NR17 (Norma Regulamentadora 17) em seu item 17.1 que visa estabelecer: “parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2008).

Os efeitos da ergonomia sempre acompanharam o homem em suas atividades, tornando-as mais leves e mais eficientes. Porém, somente se

afirmou como ciência em meados do século XX. Em 12 de julho de 1949, um grupo de cientistas e pesquisadores se reuniu na Inglaterra, para discutir e formalizar a existência de uma nova área de aplicação interdisciplinar da ciência (IIDA, 2002).

A ergonomia estuda vários aspectos: a postura e os movimentos corporais (sentados, em pé, empurrando, puxando e levantando cargas), fatores ambientais (ruídos, vibrações, iluminação, clima, agentes químicos), informação (informações captadas pela visão, audição e outros sentidos), relações entre mostradores e controles, bem como cargos e tarefas (tarefas adequadas, interessantes). A conjugação adequada desses fatores permite projetar ambientes seguros, saudáveis, confortáveis e eficientes, tanto no trabalho quanto na vida cotidiana. A ergonomia baseia-se em conhecimentos de outras áreas científicas, como a antropometria, biomecânica, fisiologia, psicologia, toxicologia, engenharia mecânica, desenho industrial, eletrônica, informática e gerência industrial. Ela reuniu, selecionou e integrou os conhecimentos relevantes dessas áreas, para desenvolver métodos e técnicas específicas para aplicação desses conhecimentos na melhoria do trabalho e das condições de vida, tanto dos trabalhadores, como da população em geral (DUL; WEERDMEESTER, 2004).

De acordo com Iida (2002), para atingir o seu objetivo, a ergonomia estuda diversos aspectos do comportamento humano no trabalho e outros fatores importantes para o projeto como:

- o homem - características físicas, fisiológicas, e sociais do trabalhador; influência do sexo, idade, treinamento e motivação.
- máquina - entende-se por máquina todas as ajudas materiais que o homem utiliza no seu trabalho, englobando os equipamentos, ferramentas, mobiliário e instalações.
- ambiente - estuda as características do ambiente físico que envolve o homem durante o trabalho, como a temperatura, ruídos, vibrações, luz, cores, gases e outros.
- informação – refere-se às comunicações existentes entre os elementos de um sistema, a transmissão de informações, o processamento e a tomada de decisões.

- organização – é a conjugação dos elementos acima citados no sistema produtivo, estudando aspectos como horários, turnos de trabalho e formação de equipes.
- consequências do trabalho – aqui entram mais as informações de controles como tarefas de inspeções, estudos dos erros e acidentes, além dos estudos sobre gastos energéticos, fadiga e “stress”.

Em termos de seus objetivos, segundo Lida (2002), a ergonomia busca a segurança, satisfação e o bem-estar dos trabalhadores no seu relacionamento com sistemas produtivos. Sabendo-se que os sistemas produtivos evoluem com o desenvolvimento da tecnologia, à medida que as máquinas a cada dia assumem o trabalho pesado, aumentando a produtividade e a qualidade dos produtos, ao homem é designado o esforço mental e dos sentidos. Assim, gradativamente, o homem foi migrando seu trabalho para tarefas que as máquinas ainda não são capazes de executar, como por exemplo, tarefas com computadores. Isto criou novas áreas de estudo e representam o mais novo campo de atuação para o ergonomista.

3.2 Fatores humanos no trabalho

A monotonia, a fadiga e motivação são três aspectos muito importantes que devem ser observados na produtividade do trabalhador. A monotonia e a fadiga estão presentes em todos os trabalhos e, quando não podem ser eliminados, podem ser controlados e substituídos por ambientes mais interessantes e motivadores.

Segundo Lida (2002), o corpo humano se mostra mais apto ao trabalho em determinados dias e horas. Além de o rendimento ser maior, há também menores riscos de acidentes. Diversos fatores condicionam esse estado favorável à realização de atividades.

Os mais importantes são o ritmo circadiano que é intrínseco à própria natureza e os treinamentos que são realizados pelo homem. O organismo humano apresenta oscilações em quase todas as funções fisiológicas com um ciclo de aproximadamente 24 horas. Daí o nome circadiano. Destas, a função mais significativa e de mais fácil medida é a variação de temperatura interna do corpo.

Estudos sobre esse fator demonstram que há pelo menos dois tipos diferentes entre si: os matutinos e os vespertinos. Os matutinos são aqueles que acordam de manhã com mais facilidade, apresentam melhor disposição na parte da manhã e costumam dormir cedo. A sua temperatura sobe mais rapidamente a partir das 6 horas e atinge o máximo por volta das 12 horas. Os vespertinos são mais ativos à tarde e no início da noite. A temperatura sobe mais lentamente na parte da manhã e aquela máxima só ocorre por volta das 18 horas. Estão menos dispostos na parte da manhã, mas em compensação, são mais facilmente adaptáveis ao trabalho noturno (IIDA, 2002).

Em uma população, os casos extremos de indivíduos tipicamente matutinos ou vespertinos constituem a minoria. A maioria distribui-se em posições intermediárias, com diversos graus de tendências entre esses dois extremos. Há resultados comprovados de sua influência no nível de alerta e desempenho. A maior frequência de acidentes também ocorre entre 2 e 4 horas da madrugada, horário no qual o organismo está menos apto ao trabalho.

3.3. Qualidade de vida no trabalho

Quando falamos em qualidade de vida no trabalho logo nos lembramos de algo que envolvem pessoas, trabalho e o espaço organizacional, ou seja, pensamos em saúde, bem-estar e eficácia no ambiente de trabalho.

Para França (1997, p.12) Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

Segundo Levering (1986, p.37), um bom lugar para se trabalhar possibilita que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como família, amigos e outras atividades. A QVT é importante, pois é capaz de possibilitar um melhor convívio do colaborador com a organização em que trabalha. Ter um bom ambiente de trabalho e benefícios que lhe satisfaçam podem garantir um clima de confiança entre empresa e colaborador.

De acordo com Bowditch e Buono (2004:206), “o termo qualidade de vida no trabalho foi inicialmente apresentado no final da década de 1960 para

ênfatizar a deficiência da qualidade de vida no local de trabalho”. Do período da década de 60 até 70 a qualidade de vida no trabalho enfocava a relação dos efeitos das atividades desempenhadas em relação à saúde e bem-estar do empregado, além de repensar a possibilidade desse desenvolver-se em seu ambiente de trabalho.

Conforme Detoni (2001:02),

As pesquisas em torno da qualidade de vida no trabalho visam, dentre outras coisas, a compreensão a respeito de situações individuais dos trabalhadores em seus ambientes laborativos e, a nível organizacional, estão se referindo à expansão do conceito de Qualidade Total, ultrapassando os processos e procedimentos, para incluir aspectos comportamentais e de satisfação individuais na busca da concretização dos resultados da empresa.

Estes aspectos estimulam as empresas repensarem e envolverem-se profundamente com a abordagem da qualidade de vida no trabalho. É vital que as organizações repensem a melhoria contínua nos processos de trabalho. Esses processos de melhoria são exigidos devido às grandes mudanças tecnológicas percebidas no mundo contemporâneo. Entretanto, o potencial humano deve ser valorizado, buscando para esse um ambiente que lhe propicie a execução de seu trabalho de forma plausível, verificando assim benefícios não somente para o empregado e seu grupo de trabalho, como também para a organização como um todo.

Limongi-França (2004:23) aborda que a qualidade de vida no trabalho.

Estende-se a levantamentos de riscos ocupacionais do trabalho, ergonomia, questões de saúde e segurança do trabalho, carga mental, esforços repetitivos, comunicação tecnológica, psicologia do trabalho, psicopatologia, significado do trabalho, processos comportamentais, expectativas, contrato psicológico de trabalho, motivação, liderança, fidelidade, empregabilidade.

A atividade física é um dos principais fatores que podem influenciar na qualidade de vida no trabalho. A prática de exercícios físicos intercalados ou contínuos é de extrema importância para a prevenção da saúde e das doenças ocupacionais. A Ginástica Laboral e a Ergonomia são os métodos mais eficazes para prevenir as posturas incorretas, repetições de movimentos e reflexos, desvios laterais de punho, compressão frequente das mãos, ombros levantados e força excessiva no uso de objetos.

Para Vinicius (apud Huse e Cummings, 1985) para obter uma boa qualidade de vida no trabalho seria necessário: Uma ótima recompensa; segurança e saúde no ambiente de trabalho; desenvolver as capacidades humanas; integração social; direito dos trabalhadores; dar espaço total de vida no trabalho e fora dele; relevância social.

Atualmente, o contexto social e econômico requer que as empresas valorizem seus ativos intangíveis. O saber desenvolvido pelas empresas bem como as pessoas que nelas atuam, contribuem de forma significativa para seu desempenho perante o mercado, tornando-as competitivas perante o mesmo. Por esse modo torna-se primordial enfatizar no contexto organizacional a questão da qualidade de vida no trabalho. Esse consentimento ocorre a partir da necessidade de identificação, eliminação, inexistência ou controle aos riscos ocupacionais verificados no ambiente físico, relações de trabalho, carga física e mental exigida para a execução das atividades, liderança empresarial e a satisfação no trabalho.

De acordo com Kanaane (1999:58),

A qualidade de vida no trabalho não é determinada isoladamente por características pessoais (necessidades, impulsos, expectativas, pensamentos, desejos, valores etc), ou situacionais (tecnologia, fluxos de trabalho, sistema de recompensas, condições do sistema econômico, político etc.), mas pela interação desses dois conjuntos de fatores indivíduo e organização.

É de fundamental importância a preocupação com o empenho emocional do indivíduo, além de sua satisfação intrínseca, despertando nesse a responsabilidade pela atividade que ele exerce como se fosse algo para si próprio.

3.4. Benefícios especiais geram qualidade de vida na empresa

O significado da Qualidade de vida muda conforme as prioridades de cada um, “se a parte física do empregado está bem, o resto também estará” imaginam muitas empresas, mas as coisas não funcionam exatamente dessa forma. Generalizações podem ser contra produtoras: o que é bom para uns, pode não ser para outros.

Para Soares (2006, p. 121) o acesso dos empregados aos seus direitos e o ganho de benefícios atende as expectativas dos colaboradores, a primeira vista, parece tarefa simples, muito pensam que basta apenas aplicar programas de combate ao estresse, ao tabagismo, à obesidade, ao sedentarismo e colocar à disposição academias de ginástica, shiatsu e creches. Isto é um engano, as aspirações humanas são bem mais complexas. E identificá-las, portanto, foi um fator de diferenciação das melhores empresas.

As organizações de sucesso olham o assunto como uma questão diretamente relacionada com os valores da empresa, ajudar o funcionário a exercer seus diversos papéis na sociedade da melhor maneira possível, adequando o volume de trabalho a sua capacidade e respeitando os horários, é hoje tão importante quanto cuidar de seu bem estar físico.

A importância da Qualidade de vida no Trabalho reside no fato de que passamos em ambiente de trabalho a maior parte de nosso dia, em média por 35 anos de nossas vidas, portanto os funcionários que possuem qualidade de vida na empresa são mais felizes e, por isso, produzem mais, pois isto resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora estejam em diferentes esferas e nelas se desempenhem papéis diferentes, o funcionário precisa de tempo para administrar suas várias carreiras como: pais, mães, filhos, maridos esposas e cidadãos. As empresas certamente podem ajudar a manter esse equilíbrio.

A melhoria do bem-estar e da qualidade de vida dos profissionais são um dos fatores que as empresas interessadas em reter seus melhores talentos, vêm trazendo, além de vantagens financeiras, outros atrativos aos seus funcionários, como forma de melhorar a produtividade e a satisfação interna. Essas empresas já oferecem benefícios flexíveis para todos os funcionários.

Portanto, a qualidade de vida no trabalho são as ações que as organizações empresariais realizam com o objetivo de promover no ambiente de trabalho condições que melhorem o desenvolvimento de seus funcionários. A Qualidade de vida no trabalho é fundamental, pois é uma forma de promover o bem-estar dos funcionários.

Sendo assim, uma organização que prioriza a qualidade de vida no trabalho terá funcionários satisfeitos, motivados, bem humorados e terá grande

produtividade em suas atividades, já a ausência da qualidade de vida no trabalho conduz a uma insatisfação de seus funcionários, causando alto nível de estresse, o que pode se agravar em uma doença.

Para Silva e De Marchi (1997:10),

Muitos desafios se apresentam para o mundo empresarial, e dois deles parecem ser universais quanto à sua natureza. O primeiro destes desafios está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade da empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

A qualidade de vida no trabalho contribui no aspecto da produtividade, haja vista existir uma relação entre experiências adquiridas no ambiente organizacional, envolvendo o trabalho executado, o ambiente de trabalho e a individualidade do funcionário.

3.5 Ginástica Laboral

De acordo com a abordagem apontada por Lima (2005:7),

A Ginástica Laboral pode ser conceituada como um conjunto de práticas físicas, elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente, que visa compensar as estruturas mais utilizadas no trabalho e ativar as que não são requeridas, relaxando-as e tonificando-as.

A prática visa melhoria da qualidade de vida no trabalho e aumento da produtividade para as organizações. É um meio de influenciar a prática da atividade física como benefício à saúde ocupacional e melhoria no desempenho profissional.

Polito e Bergamaschi (2003:31) ressaltam que a “ginástica laboral promove muitos benefícios, tanto para o trabalhador quanto para a empresa.”

A utilização da ginástica laboral proporciona redução do estresse no ambiente organizacional e do sedentarismo, promove o bem-estar psicológico e a produtividade, auxilia na redução do absenteísmo e dos custos com tratamento de saúde, melhorando a qualidade de vida tanto em aspecto profissional, pessoal e social do ser humano.

Conforme Lima (2005:8), “o objetivo da ginástica laboral é promover adaptações fisiológicas, físicas e psíquicas, por meio de exercícios dirigidos e adequados para o ambiente de trabalho”.

A preocupação atual das organizações é melhorar a produtividade, reduzindo o estresse e a falta de motivação de seus colaboradores, proporcionado através da ginástica laboral. A prática ainda visa beneficiar o relacionamento entre as equipes, além de contribuir com o bem-estar do funcionário.

A ginástica laboral tem sido uma ferramenta que as empresas têm utilizado visando amenizar e reduzir problemas como índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e, que desencadeiam de forma significativa problemas de ordem econômica. Todo esse processo se intensificou devido às pressões que o mercado impôs às empresas, exigindo qualidade e competitividade.

A utilização dos exercícios no ambiente organizacional reflete na melhoria da qualidade de vida no trabalho, o que contribui consideravelmente com o aumento da produtividade, ao fato de permitir condições favoráveis ao desempenho das tarefas, evitando assim riscos de acidentes e lesões.

Polito e Bergamaschi (2003:33) retratam que a “ginástica laboral está dando sua contribuição para a qualidade de vida dos funcionários, criando um espaço de quebra no ritmo, na rigidez e na monotonia do trabalho”. O programa interfere de forma bastante positiva na vida dos funcionários, pois, é nesse momento que eles se sentem livres das tensões rotineiras, podendo assim dialogar com seus colegas, desencadeando um processo de humanização no ambiente de trabalho, além de se adequarem em atividades que contribuem significativamente com a melhoria de sua qualidade de vida.

3.6 A satisfação no trabalho

O ambiente de trabalho se distingue por condições físicas, materiais, e por qualidades psicológicas e sociais. Sendo assim, um ambiente de trabalho agradável pode influenciar o relacionamento interpessoal e a produtividade, bem como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade dos colaboradores. Como a satisfação no trabalho é o fator básico que gera conflito

nas organizações, as pessoas insatisfeitas e desmotivadas, necessitam de estímulos. Conforme Chiavenato (2004, p.390) a motivação seria uma força ou energia, que nasce de nossas necessidades interiores, ela é intrínseca, ou seja, está dentro de cada um de nós, e ninguém pode de forma alguma motivar alguém, apenas recebemos estímulos que irão satisfazer nossas necessidades interiores e assim ficar motivados.

A motivação em uma empresa ou instituição bem-sucedida é o ponto básico para instigar os empregados de uma organização. Colaboradores motivados brilham. Os colaboradores são os únicos e precisam ser tratados assim, dispensando a atenção necessária a todos e não a um determinado grupo. Nesse aspecto, a satisfação é uma atitude, uma emoção ou um sentimento que pode ser verbalizado e medido através duma opinião do tipo “Gosto de ser médico de família” (GRAÇA, 2005, p.7). Enquanto atitude, conforme o mesmo autor, a satisfação tem três componentes: Fectiva: “Não gosto do que faço neste centro de saúde”; Cognitiva: “O meu trabalho é muito rotineiro”; Comportamental: “Tenho pensado ultimamente em concorrer ou pedir transferência para o outro centro de saúde”.

Em termos simplistas, segundo Graça (2005, p. 5) poderíamos definir a satisfação no trabalho como o resultado da avaliação (periódica) que cada um de nós faz, em jeito de balanço, relativamente ao grau de realização das suas necessidades, preferências e expectativas profissionais. No fundo, é uma pessoa perceber ou sentir que aquilo que recebe (por ex., sucesso, dinheiro, segurança, amizade, prestígio, autonomia no trabalho, oportunidade de trabalhar em equipe, tarefas interessantes e estimulantes, reconhecimento profissional, desenvolvimento de uma carreira) é justo ou está de acordo com aquilo que esperava obter, por comparação com outrem na mesma ocasião e em função dos investimentos realizados na empresa onde trabalha.

A Satisfação no Trabalho é frequentemente avaliada questionando-se as pessoas como elas se sentem em relação ao seu trabalho, através de questionários ou entrevistas. Em poucas situações a Satisfação no Trabalho é avaliada requerendo a opinião dos chefes ou observadores para que estimem a satisfação de outras pessoas.

À medida que o trabalho passou a ocupar um maior espaço de vida das pessoas, a satisfação obtida com ele tem sido considerada um importante aspecto relacionado à saúde mental. O interesse por estudos sobre a satisfação no trabalho e como esta afeta a qualidade de vida dentro e fora das organizações teve seu início, de forma sistematizada, nos anos 30 (Lawler, 1983, p.28). Desde então, o tema vem despertando o interesse de profissionais de saúde e de pesquisadores das mais diversas áreas (Martinez &Paraguay, 2003).

3.7 Benefícios especiais geram qualidade de vida na empresa

O significado da Qualidade de vida muda conforme as prioridades de cada um, “se a parte física do empregado está bem, o resto também estará” imaginam muitas empresas, mas as coisas não funcionam exatamente dessa forma. Generalizações podem ser contra producentes: o que é bom para uns, pode não ser para outros.

Para Soares (2006, p. 121) o acesso dos empregados aos seus direitos e o ganho de benefícios atende as expectativas dos colaboradores, a primeira vista, parece tarefa simples, muito pensam que basta apenas aplicar programas de combate ao estresse, ao tabagismo, à obesidade, ao sedentarismo e colocar à disposição academias de ginástica, shiatsu, etc. Isto é um engano, as aspirações humanas são bem mais complexas. E identificá-las, portanto, foi um fator de diferenciação das melhores empresas.

As organizações de sucesso olham o assunto como uma questão diretamente relacionada com os valores da empresa, ajudar o funcionário a exercer seus diversos papéis na sociedade da melhor maneira possível, adequando o volume de trabalho a sua capacidade e respeitando os horários, é hoje tão importante quanto cuidar de seu bem estar físico.

A importância da Qualidade de vida no Trabalho reside no fato de que passamos em ambiente de trabalho a maior parte de nosso dia, em média por 35 anos de nossas vidas, portanto os funcionários que possuem qualidade de vida na empresa são mais e, por isso, produzem mais, pois isto resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora estejam em diferentes esferas e nelas se desempenhem papéis

diferentes, o funcionário precisa de tempo para administrar suas várias carreiras como: pais, mães, filhos, maridos esposas e cidadãos. As empresas certamente podem ajudar a manter esse equilíbrio.

A melhoria do bem-estar e da qualidade de vida dos profissionais são um dos fatores que as empresas interessadas em reter seus melhores talentos, vêm trazendo, além de vantagens financeiras, outros atrativos aos seus funcionários, como forma de melhorar a produtividade e a satisfação interna. Essas empresas já oferecem benefícios flexíveis para todos os funcionários.

Alguns dos benefícios e outros atrativos praticados por empresas brasileiras são dos mais variados aspectos, tais como, saúde, alimentação, educação e desenvolvimento, formas de remuneração e auxílios, integração e lazer, comunicação interna, dentre outras práticas.

4. METODOLOGIA OU DELINEAMENTO DO ESTUDO

4.1 TIPO DE PESQUISA

Considerando que a atividade física é um dos principais fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho, e entende-se que a melhor metodologia a ser adotada para a realização desta é a de natureza qualitativa.

Para Richardson (1999:80),

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

Para os objetivos propostos, realizou-se pesquisa transversal com recrutamento por conveniência dos voluntários da pesquisa.

4.2 PÚBLICO ALVO

Para o presente estudo foram investigados 20 (vinte) funcionários do corpo administrativo da Prefeitura Municipal de Paranatinga-MT, (entre 19 e 70 anos) de ambos os sexos e de diferentes tempos de atuação (5 - 20 anos). Os

funcionários em sua maioria não praticam nenhuma atividade física, pois a empresa também não oferece o programa de ginástica laboral

4.3 INSTRUMENTO DE COLETA

A coleta dos dados constitui em dois questionários aplicados aos funcionários e após a aplicação foi feita uma observação sistemática dos participantes e análise documental.

Para alcançar o objetivo de pesquisa foi necessário a aplicação de dois questionários distintos. O primeiro foi usado o Questionário internacional de Atividade Física IPAQ versão curta (9v –adaptado), pois se trata de um questionário de baixo custo e de fácil aplicação e um alto nível de confiabilidade, cuja finalidade é verificar a incidência da realização de atividade física dos entrevistados. As perguntas estavam relacionadas ao tempo que os funcionários gastam fazendo atividade física, devendo incluir as atividades relacionadas no ambiente de trabalho , para ir de um lugar a outro, por lazer, esporte, exercício ou como parte das atividades em casa ou no jardim.

Para assegurar os dados aplicou-se ainda a avaliação do comportamento sedentário por meio de questionário onde os entrevistados receberam 5 frases onde deveria escolher uma, com o seguinte enunciado: Avaliando sua rotina normal ou habitual, assinale apenas uma frase com a qual você se identifica melhor em relação ao tempo total do seu dia que você permanece sentado (a), considerando a maioria dos dias da semana. Para esta resposta você não deve considerar o período da noite que você está dormindo e deve incluir todas atividades realizadas na posição sentada, como: trabalho, transporte, uso do computador, no lazer, tempo de televisão /vídeo/jogos eletrônicos, estudo, leitura etc. Sendo as seguintes frases: quase não fico sentado (a) durante o dia (a menor parte do tempo); fico um pouco do meu tempo sentado (a) (cerca de $\frac{1}{4}$ do dia); fico aproximadamente a metade do meu dia sentado (a); fico bastante tempo do meu dia sentado (a) (mais da metade – cerca de $\frac{3}{4}$ do dia); eu fico praticamente todo o tempo do dia sentado (a) (praticamente o dia inteiro).

Na versão do trabalho final, já não entra o cronograma, pois isso era previsão do projeto. Agora o texto é do que foi realmente feito.

É objetivo deste trabalho, apresentar o método do estudo de caso como uma estratégia de pesquisa e considerar aspectos relevantes para o desenho e a condução de um trabalho de pesquisa com o uso deste método, analisando as suas vantagens e desvantagens.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO

Um programa de melhor qualidade de vida no trabalho visa satisfazer as necessidades dos funcionários, pois a satisfação dessas melhoras na qualidade dos serviços prestados.

A pesquisa foi composta por 20 indivíduos de ambos sexos com 19 a 60 anos de idade, sendo 14 (quatorze) do sexo feminino e 06 (seis) do sexo masculino, pois obteve se o seguinte resultado referente aos 20 (vinte) indivíduos entrevistados, 04 (quatro) ficam pouco tempo sentado, ou seja, $\frac{1}{4}$ (um quarto) do tempo; 02 (dois) fazem caminhada por mais de 10 (dez) minutos, realizam atividades moderadas diariamente, e atividade vigorosas; 01 (um) faz caminhada regularmente, não realiza atividade moderada nem vigorosa; 01 (um) não faz caminhada, nem moderada e nem vigorosa, ou seja, não realizada atividade nenhuma; 01 (um) pouquíssimo sentando realiza caminhada e atividade moderada diariamente, porém não faz atividade vigorosa; 11 (onze) ficam bastante tempo sentado, ou seja, $\frac{3}{4}$ (três/quarto) do tempo.

No entanto, no segundo questionário realizado com os mesmos indivíduos, sendo 20 indivíduos de ambos sexos, com 19 a 60 anos de idade, sendo 14 (quatorze) do sexo feminino e 06 (seis) do sexo masculino; deste 20 (vinte) entrevistados. Obteve 05 (cinco) não caminham, nem realizam atividades moderadas, nem vigorosas; 03 (três) realizam caminhada, e atividades moderadas, não vigorosas regularmente; 03 (três) realizam caminhada, atividades moderadas diariamente; 02 (dois) realizam atividade, caminhada moderada e vigorosa diariamente; 03 (três) ficam tempo todo sentado; 02 (dois) realizam caminhada; 01 (um) realiza caminhada e atividade moderada regularmente; 01 (um) realiza caminhada, atividade moderada e regularmente;

De acordo com o primeiro questionário, foi possível constatar que 12 (doze) entrevistados não realizam atividades, caminhadas por falta de tempo; 04 (quatro) não realizam por falta de companhia, falta de local adequado ou por cansaço do dia; 04 (quatro) não fazem caminhadas ou atividades moderadas e vigorosas por falta de local. E o resultado do segundo questionário relata que 16 (dezesesseis) indivíduos gostam de praticar atividades físicas; 03 (três) mostram-se indiferentes a realização de qualquer tipo de atividades; 01 (um) não gosta de praticar atividade.

Ao analisarmos o trabalho dos funcionários do setor pesquisado, foi constatado que os músculos mais solicitados durante o trabalho, são dos membros superiores, da coluna e membros inferiores; pelo fato de trabalharem sentados e em frente ao computador, digitando por longo período sem intervalos e se mantendo sentados com uma postura inadequada.

Porcino relata na sua pesquisa que a cinesioterapia tem desempenhado um grande benefício na prevenção de DORT/LER em digitadores.

Em relação aos funcionários que tem a função especificamente sentado, foi observado que essas podem permanecer tanto na posição sentada quanto em pé. Porém realizam muitos movimentos repetitivos em membros superiores (flexão/extensão de cotovelos e abdução/adução de ombro), sobrecarregando a região do trapézio. Sendo assim, constatou-se que os membros inferiores não são tão sobrecarregados; quanto à região da coluna e os membros superiores, porém, também foram beneficiados com a cinesioterapia laboral.

Em comparação com os resultados obtidos nos questionários, a porcentagem de dores em ombros, nos braços, nos punhos e na região das mãos, a porcentagem é bem acentuada, necessitando assim mais ênfase de auto-alongamentos nessa região de punhos e mãos, principalmente nas mãos onde a porcentagem de dor só aumentou. Já a região da coluna, não houve tantas reclamações, se compararmos a porcentagem dos membros inferiores.

De acordo com Mendonça(2004), o trabalho só com Ginástica laboral, não é o suficiente para se obter um resultado significativo. Nesse caso, recomenda-se um trabalho de Ergonomia junto ao trabalho de ginástica laboral com os funcionários. Mendonça também cita, um trabalho semelhante a este, com a aplicação da ginástica laboral durante 15 (quinze) minutos e 3 (três) vezes por

semana em 4 (quatro) meses. Onde a ginástica laboral neste caso parece ter promovido alterações psicofisiológicas individuais, fazendo os funcionários adotarem atitudes mais saudáveis em suas vidas.

Já Barbosa(2001), de acordo com sua pesquisa na UniFoa, constatou que os funcionários são bem informados em relação ao mecanismo de lesão das DORTs/LERs, e assim esses não deixavam que o quadro da dor progredisse e logo procuravam o tratamento fisioterápico, concluindo que quanto maior a informatização dos funcionários em relação as DORTs/LERs, maior será a preocupação para a sua prevenção.

Ao analisar o trabalho de Lima(2005), foi observado que muitas pessoas desconhecem os transtornos causados pelas DORTs/LERs. E neste trabalho a porcentagem da realização da cinesioterapia laboral dos funcionários foi que a frequência desses ao realizar o auto-alongamento foi de regular para ruim, e que talvez fosse necessário uma conscientização e motivação desses funcionários para que estes tenham maior interesse em realizar os autoalongamentos para a prevenção de DORT/LER.

Em outro trabalho que foi realizado, entre os períodos de maio de 1997 á maio de 2004; o autor Moreira(2005) concluiu que o programa de prevenção de lesões ocupacionais, abordado no estudo o qual enfatiza a implantação da ginástica laboral apresentou-se eficaz na redução de questões algicas em funcionários do setor de embalagens em indústrias farmacêuticas.

Durante a realização da pesquisa, foi possível perceber que a grande maioria dos funcionários deixa de lado a atividade física regularmente devido á falta de tempo, espaço adequado e a companhia. E nesse sentido, o baixo desenvolvimento do indivíduo diante de suas atividades laborais é na grande maioria causado pela falta de incentivo pela parte dos gestores que proporcionam minutos de exercícios, de relaxamento para prevenir o aparecimento de várias problemas, onde o trabalhador é o obrigado a ficar sem trabalhar e isso prejudica o desenvolvimento da empresa.

Nesse sentido, notou-se que acontece muito afastamento, muitos auxílios saúde e aposentadoria, e assim gerando grandes gastos tanto nos cofres do INSS quanto na Previdência Própria como ocorre no Município de ParanatingaMT.

Diante do quadro apresentado, verificou-se que no setor pesquisado havia uma grande quantidade de funcionários apresentando problemas de com relação o tema estudado. E isso tudo, aliados à baixa estima, verificada em decorrência dos problemas em que se encontram.

Percebe-se, dentre outros benefícios de uma atividade física, ginástica laboral, que os servidores certamente vão interagir melhor, pois, durante o processo, tem a possibilidade de pessoas de diversos setores se encontrarem em um mesmo espaço, se aproximarem em um momento de descontração, o que pode afinar as relações profissionais e humanas.

No que se refere ao elevado índice de dor encontrado nos trabalhadores em geral, além dos demais fatores de risco a que os mesmos estão expostos durante a jornada de trabalho, como estresse e esforços repetitivos por períodos prolongados, é fundamental que estes funcionários tenham algum tipo de atividade compensatória no dia-a-dia de trabalho. E, dessa forma, a Ginástica Laboral pode ser vista como uma possibilidade prática de atividade física direcionada às características do grupo participante, podendo ser útil no tratamento e na prevenção de dores nas costas. A Ginástica Laboral pode atuar positivamente na qualidade de vida do trabalhador, uma vez que consiste basicamente na realização de atividades físicas específicas, praticadas no ambiente de trabalho e direcionadas para a musculatura mais requisitada durante a jornada de trabalho, com os objetivos de prevenir lesões decorrentes do trabalho e reduzir o estresse psicológico.

Ainda foi possível verificar que grande parte dos servidores indagados, estimula uma maior valorização do funcionário no que se refere ao problema apresentado no decorrer da vida, através da prática efetiva de atividades físicas, como a ginástica laboral, destacando que é um benefício que deve ser preservado, por contribuir de forma substancial no cotidiano de suas atividades, além de favorecer-lhes melhorias no que tange à qualidade de vida no trabalho.

Andrade (2001) demonstrou que trabalhadores que permanecem sentados durante toda jornada de trabalho apresentam um estilo de vida sedentário e relevante fator de risco à saúde, particularmente às doenças cardiovasculares e metabólicas.

Conforme Hallal *et al.* (2010), apesar das evidências acumuladas sobre os benefícios da atividade física regular para a saúde, estudos indicam baixos níveis desse comportamento na população. Em contrapartida, Picoloto e Silveira (2008) demonstram que os programas de prevenção estão em plena expansão, inclusive, dentro das empresas, objetivando a melhora da qualidade de vida dos trabalhadores e a diminuição dos custos, principalmente com os afastamentos dos trabalhadores.

Assim, embora as empresas ou instituições lucrem com a diminuição do absenteísmo e aumento da produtividade, é o trabalhador o maior beneficiado dos inúmeros benefícios desta atividade preventiva (MARTINS; DUARTE, 2000).

De acordo com Zilli (2002), além da redução da dor e melhora da postura, a GL apresenta outros benefícios, entre eles, o aumento da integração entre os trabalhadores e melhora da vida social do trabalhador (diminuição de conflitos interpessoais, maior concentração e confiança e facilidade de trabalho em equipe). No entanto, no presente estudo estas questões não foram avaliadas, demonstrando a necessidade de novas pesquisas mais amplas a partir de estudos experimentais.

Segundo Lima (2005:48) “a ginástica laboral é um programa que intensifica a ligação do trabalhador com a empresa, valorizando o significado do seu trabalho, já que a série de exercícios é baseada na função exercida”. Percebe-se que os servidores da Fundação avaliada destacaram melhorias percebidas através dos exercícios. Fatores ligados ao alívio de dores corporais, principalmente daqueles que executam atividades repetitivas (conforme ressaltado por alguns), maior bem estar, diminuição no índice de stress, além da melhoria do relacionamento entre os colegas, são aspectos de suma importância na concepção dos trabalhadores.

Outro aspecto abordado refere-se ao público que se beneficia quanto à prática de ginástica laboral conforme já sabemos. Dessa forma, verifica-se que dos funcionários abordados na pesquisa, a maioria identificaram que a ginástica laboral proporciona benefícios tanto para o funcionário quanto para a empresa. Esse valor representa de forma significativa 90% do público analisado.

Polito e Bergamaschi (2003:31) ressaltam que a “ginástica laboral promove muitos benefícios, tanto para o trabalhador quanto para a empresa.” Dessa forma é possível avaliar que, como um instrumento que viabiliza a melhoria da relação empregado/empresa, a ginástica laboral tem representativo valor, ao verificar-se que através dessa, ambos se beneficiam de forma significativa. O funcionário melhora sua qualidade de vida nas atividades que lhe são ordenadas, e a organização obtém retorno favorável através da redução de doenças ocupacionais, absenteísmo, acidentes de trabalho, além de obterem funcionários que atuam com melhor desempenho, possibilitando resultados favoráveis à empresa.

Sabemos que o mundo do trabalho é, por excelência, território de competitividade, no qual se busca constantemente o aumento da produtividade e da lucratividade. Em meio a tais objetivos a tendência é a de enxergar o funcionário como uma ferramenta, desconsiderando-o enquanto ser integral e passando a correr o risco de prejudicar sua saúde, afetando, inclusive, sua capacidade de produção. Tem-se, então, a necessidade de considerar não apenas o aspecto físico dos funcionários, mas também suas outras dimensões (moral, emocional, social e espiritual), de modo a potencializar suas capacidades.

A literatura aqui estudada, apresenta diversos estudos que descrevem a importância de um trabalho preventivo e até mesmo de reabilitação dentro do ambiente laboral, entretanto estudos têm apresentado algumas características para um funcionamento adequado de um programa assim. Souza e Jóia(2006) ressaltaram que a adesão do indivíduo ao programa de Ginástica Laboral deve ser de maneira voluntária, ou seja, a decisão do funcionário quanto a sua participação deve ser respeitada, para que o mesmo não esteja sendo submetido a uma pressão psicológica, comprometendo assim, os benefícios da atividade física. Porém, isso não dispensa a necessidade de incentivo constante associado às informações, os quais contribuem para adesão dos funcionários às medidas preventivas, bem como a atividade física.

Essa afirmação corrobora os achados do presente estudo, que demonstra que a Ginástica Laboral de alguma maneira favorece a qualidade de vida dos indivíduos de uma empresa, uma vez que essa objetiva diminuir o estresse e

as dores causadas no trabalho, provenientes do elevado número de repetições de movimentos, que trazem prejuízo à saúde do trabalhador.

Dessa forma, os benefícios físicos da ginástica laboral tem sido algo incontestável na literatura, uma vez que, toda e qualquer atividade física devidamente aplicada é vantajosa. Além disso, a prevenção do sedentarismo e das doenças cardiovasculares já seriam motivos suficientes para afirmar que a ginástica laboral, sob caráter de atividade física, produz melhor qualidade de vida. Não obstante, isso se aplica à condição psicológica de uma pessoa; por promover aumento da auto-estima e consequentemente da autoconfiança, e dessa forma a ginástica laboral pode levar, no âmbito empresarial, ao aumento do desempenho e da produtividade.

Deste modo, ao implantar um programa de atividade física na empresa, faz-se necessário considerar não apenas os benefícios físicos que esta pode causar, devendo o gestor do programa estar atento, também, aos outros níveis da existência humana, como as necessidades de relacionamento, bem-estar e auto-estima.

Sabemos que a ginástica laboral ajuda a amenizar possíveis lesões por esforços repetitivos (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort). E segundo o educador físico Francinélcio Ribeiro “Com a prática, os trabalhadores ficam mais aptos a enfrentarem o dia a dia do ambiente de trabalho e combatem os males ocasionados pela duração prolongada de gestos motores, sedentarismo, baixa autoestima e desmotivação”, explica.

Além dos benefícios mencionados, é possível destacar outros estudos científicos que também apontam evidências diretas das influências positivas da atividade física em doenças manifestadas, cada vez mais recorrentes na realidade atual, em função do estilo de vida e do mundo do trabalho no qual está inserida grande parcela da população, doenças estas que eram pouco incidentes no passado devido ao modo de vida mais saudável da população.

Deve-se considerar, também, que cultivando um ambiente saudável, de cooperação e participação dentro da empresa, que pode ser ambiente este que pode ser proporcionado, dentre outras atividades, pela própria atividade física, é possível melhorar a interação entre os funcionários da empresa, que passam

a se sentir mais motivados para o exercício de suas funções num ambiente agradável e receptivo.

Um programa de prevenção males ocasionados pela duração prolongada de gestos motores, das Lesões por Esforços Repetitivos em uma empresa inicia-se pela criteriosa identificação dos fatores de risco presentes na situação de trabalho. A cada situação corresponde um conjunto de medidas de controle específicas, evitando o surgimento e a progressão da doença.

A Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho, estabelece que compete ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, para avaliar a adaptação das condições laborais às características psicofisiológicas do trabalhador.

As medidas de controle a serem adotadas envolvem o dimensionamento adequado do posto de trabalho, os equipamentos e as ferramentas, as condições ambientais e a organização do trabalho.

No dimensionamento do posto de trabalho, deve-se avaliar as exigências a que está submetido o trabalhador (visuais, articulares, circulatórias, antropométricas etc.) e as exigências que estão relacionadas com a tarefa, ao material e à organização da empresa. Por exemplo, deve-se adequar o mobiliário e os equipamentos de modo a reduzir a intensidade dos esforços aplicados e corrigir posturas desfavoráveis, valorizando a alternância postural. "Das condições ambientais, sabe-se que o conforto térmico, visual e acústico favorecem a adoção de gestos de ação, observação e comunicação, garantindo o cumprimento da atividade com menor desgaste físico e mental, e maior eficiência e segurança para os trabalhadores".

A Norma Regulamentadora 17 estabelece que nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte: a) todo sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores e; b) devem ser incluídas pausas de descanso.

O resultado do programa de prevenção depende da participação e compromisso dos diferentes profissionais da empresa: trabalhadores,

supervisores, cipeiros, técnicos de serviço de segurança do trabalho, gerentes e diretores.

Então, percebe-se que se houvesse a implantação de programa de atividades físicas, de ginástica laboral, onde atendesse as necessidades físicas dos funcionários, amenizando os males causados pelo excesso de movimentos repetitivos, mesma posição por muito tempo, entre outros, isso tudo poderia ser amenizado, minimizado.

Sendo assim, a qualidade de vida no trabalho são as ações que as organizações empresariais realizam ou deveriam realizar com o objetivo de promover no ambiente de trabalho condições que melhorem o desenvolvimento de seus funcionários. Qualidade de vida no trabalho é fundamental, pois é uma forma de promover o bem-estar dos funcionários. Uma organização que pratica a qualidade de vida no trabalho terá funcionários satisfeitos, motivados, bem humorados e terá grande produtividade em suas atividades, já a ausência da qualidade de vida no trabalho conduz a uma insatisfação de seus funcionários, causando alto nível de estresse, o que pode se agravar em uma doença. A qualidade de vida dentro das organizações é necessária, pois os funcionários estarão bem eles mesmos e satisfeitos com a organização. Para um melhor desenvolvimento das organizações, é preciso que os gestores preocupem-se com as condições de trabalho que oferecem aos seus funcionários, visando proporcionar fatores que contribuam positivamente nas condições e qualidade de vida dos trabalhadores.

Pois o sucesso de uma empresa não ocorre só pela qualidade de seus produtos isoladamente, pois para alcançar seus objetivos, são necessários indivíduos que trabalhem por um mesmo ideal. Tal sucesso será alcançado quando houver real preocupação e investimentos na qualidade de vida dos funcionários, para que assim tenham, pela organização, o mesmo respeito e dedicação que ela tem por eles e trabalhem todos com o mesmo objetivo, promover a ascensão da organização, a qualidade dos produtos e serviços, oportunizando também o crescimento profissional, social e pessoal a partir da realização de seu trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve com um dos objetivos foi verificar a quantidade de indivíduos que praticam atividades de físicas para prevenção de doenças ocasionadas devido ao grande jornada de trabalho diária , sendo que com êxito esse objetivo foi alcançado, observando-se que as principais causas de afastamento e licença saúde pelos indivíduos foram problemas do aparelho circulatório, havendo vários fatores que podem influenciar no aparecimento e agravamento da LER"s e DORT, sendo um deles a inatividade física, visto que as recomendações de prevenção não medicamentosa é o combate ao sedentarismo.

Outro objetivo foi verificar os níveis de atividade física entre os funcionários da administração da Prefeitura Municipal de Paranatiga-MT, por quais motivos esses indivíduos não são mais ativos, fazendo assim o levantamento das barreiras que vem impedindo essas pessoas a pratica da atividade física.

Percebeu-se que a grande maioria deixa de lado a atividade física regularmente devido à falta de tempo, espaço adequado e a companhia. O mal desenvolvimento do indivíduo diante de suas atividades laborais é na grande maioria causado pela de incentivo pela parte dos gestores proporcionarem minutos de exercícios de relaxamento para prevenir o aparecimento de várias situações onde o trabalhador é o obrigado a ficar sem trabalhar e isso prejudica o desenvolvimento da empresa.

Portanto, aconteceu muito afastamento, muitos auxílios saúde e aposentadoria, isso onera grandes gastos tanto nos cofres do INSS quanto na Previdência Própria como ocorre no Municipio de ParanatInga-MT. Diante da implantação do programa da ginastica laboral isso tudo podem serem solucionados.

Durante o desenvolvimento desse trabalho foi possível perceber que pode-se motivar o trabalhador, criando um ambiente de participação, de integração com superiores, com colegas de trabalho, partindo sempre da compreensão das necessidades dos empregados. A gerência ou o líder mais próximo tem a responsabilidade de criar um ambiente onde as pessoas

possam se sentir bem. Elas também precisam saber o que a administração espera que eles produzam e de que maneira. A gerência ou líder mais próximo precisa estar sempre demonstrando que as pessoas têm um papel importante na organização e que outras pessoas contam com elas.

É possível retratar a importância da qualidade de vida no trabalho pelo fato dessa auxiliar com o melhor desempenho do colaborador em suas atividades, contribuindo de forma positiva tanto para o empregado quanto para o empregador. Quanto aos benefícios obtidos pela ginástica laboral é possível enfatizar melhoria de forma significativa na relação entre os colegas de trabalho, além de outros benefícios tais como redução do índice de estresse, melhor disposição para o trabalho, principalmente em atividades que incluem movimentos repetitivos, como é o caso da empresa avaliada.

Através dos fundamentos teóricos foi possível abordar o tema relacionado à qualidade de vida no trabalho, que busca visualizar a compreensão a respeito de situações individuais dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho e, para a empresa, refere-se à expansão em torno da qualidade total (DETONI, 2001).

Destaca-se que entre os desafios que se apresentam para o mundo empresarial, é necessário que se tenha uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente, além da empresa ser capaz de responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida (SILVA e De MARCHI, 1997).

Através da pesquisa identifica-se que os colaboradores se sentem mais motivados, menos estressados e com um índice menor de doenças ocupacionais devido à utilização da ginástica laboral nas atividades desempenhadas na organização.

Conclui-se que ao buscar a diminuição da monotonia do trabalho, ocasionado pelas tarefas repetitivas, adequando melhorias na qualidade de vida de seus trabalhadores, criando um espaço que visualize suas necessidades, favorecendo assim um ambiente mais saudável, a empresa avaliada na presente pesquisa tem se beneficiado ao adotar a prática da ginástica laboral.

Ficou claro que a prevenção das lesões é o fundamento principal de toda a programação de segurança satisfatória dentro de uma empresa. Tanto o trabalhador como a empresa tem que assumir seu respectivo papel nessa responsabilidade. A administração tem que proporcionar um ambiente de trabalho ergonomicamente seguro, ensinar a mecânica corporal apropriada e as técnicas de prevenção das lesões, além de inserir uma política coerente e promover um estilo de vida saudável. Por sua vez, o trabalhador deve ter a responsabilidade de aprender e aplicar com fundamento as estratégias e dispositivos na redução dos riscos. A tecnologia de profilaxia de lesões estão bem estabelecida depende da motivação do trabalhador e da administração para usá-la. É muito importante que haja incentivo da direção para o trabalho de investigação dos resultados. Infelizmente, há carência de estudo nesse campo. O incentivo para o trabalhador é pouco, ao contrário da cobrança da produtividade que na maioria das vezes ultrapassa toda a orientação baseada na segurança. O respeito pelo limite de segurança é a maior lição na prevenção das lesões na coluna.

Enfim, as empresas precisam investir de forma efetiva e cada vez mais em programas de qualidade de vida no trabalho, pois os funcionários possuem necessidades que precisam ser supridas. Investindo em programas de qualidade de vida os funcionários e as organizações serão beneficiados, os funcionários terão maior produtividade na realização de suas atividades e estarão satisfeitos com o trabalho e as empresas terão uma imagem positiva diante os funcionários e as demais organizações.

7. REFERÊNCIAS

- BERGAMASCHI, Elaine Cristina, DEUTSCH, Silvia, FERREIRA, Elaine Polito. Ginástica Laboral: Possíveis implicações para as esferas física, psicológica e social. **Atividade física e saúde**, São Paulo, v. 7, n. 3, ano, 2002.
- CANDOTTI, Cláudia Tarragô, STROSCHEIN, Rosemeri, NOLL, Matias. Efeitos da ginástica laboral na dor nas costas e nos hábitos posturais adotados no ambiente de trabalho. **Revista Brasileira de Ciência e Esporte**, Florianópolis, v. 33, n. 3, p. 699-714, jul./set. 2011.
- SOARES, Raquel Guimarães, ASSUNÇÃO, Ada Ávila, LIMA, Francisco de Paula Antunes. A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 32, n. 114, p. 149-160, ano. 2006.
- SOUZA, Fabiana K. N, ZIVIANI, Fabrício. A qualidade de vida no trabalho correlacionada à prática da ginástica laboral. **Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do UNI-BH Belo Horizonte**, vol. III, n. 1, jul-2010.
- ROSSI, L. C. de C; LEMOS, R. M. Z. **A atividade física como fator de qualidade de vida e saúde do trabalhador**. 2006. Monografia (PósGraduação em Fisioterapia do Trabalho) – Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium, Lins.
- POLITO, Eliane; BERGAMASCHI, Elaine Cristina. **Ginástica laboral: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Sprint, 2003.
- SILVA, Marco Aurélio Dias da; De MARCHI, Ricardo. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.
- SOARES, José Filho. Direitos **trabalhistas** e previdenciários do empregado doméstico. *Revista CEJ*, V. 10 n. 35 out./dez. 2006
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2004.
- Souza BCC, JOIA LC. Relação entre ginástica laboral e prevenção das doenças ocupacionais: um estudo teórico. *Revista Conquer*, 1, 2006.
- MENDONÇA FM, Trindade FMG, Oliveira L. Ginástica e sistemas osteomusculares em trabalhadores de uma indústria têxtil de Minas Gerais. *Fisiot. Bras.* novembro/dezembro 2004; 5 (6) 425 – 430.

CHIARADIA, J. Mauro. **Ergonomia e os efeitos da globalização**. Revista CIPA. Novo Hamburgo, ed. 256, p. 76, ano XXI, março, 2001.

BARBOSA LG. Fisioterapia e qualidade de vida no UniFoa – o saber servindo o bem fazer. Fisiot. Bras. novembro/dezembro 2001; 2 (6) 386 – 389.

FIGUEIREDO F, Mont"Alvão C. Ginástica laboral e Ergonomia. Rio de Janeiro: Editora Sprint; 2005.

MOREIRA PHC. A importância da ginástica laboral na diminuição das algias e melhora da qualidade de vida do trabalhador. Fisiot. Bras. setembro/outubro 2005; 6 (5) 349 –353.

ANEXOS

Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ)

Em quantos dias da última semana você caminhou por pelo menos 10 minutos contínuos em casa ou no trabalho, como forma de transporte para ir de um lugar para outro, por lazer, por prazer ou como forma de exercício?

Nos dias em que você caminhou por pelo menos 10 minutos contínuos quanto tempo no total você gastou caminhando por dia?

Em quantos dias da última semana, você realizou atividades MODERADAS por pelo menos 10 minutos contínuos, como por exemplo pedalar leve na bicicleta, nadar, dançar, fazer ginástica aeróbica leve, jogar vôlei recreativo, carregar pesos leves, fazer serviços domésticos na casa, no quintal ou no jardim como varrer, aspirar, cuidar do jardim, ou qualquer atividade que fez aumentar moderadamente sua respiração ou batimentos do coração (POR FAVOR NÃO INCLUA CAMINHADA)

Nos dias em que você fez essas atividades moderadas por pelo menos 10 minutos contínuos, quanto tempo no total você gastou fazendo essas atividades por dia?

Em quantos dias da última semana, você realizou atividades VIGOROSAS por pelo menos 10 minutos contínuos, como por exemplo correr, fazer ginástica aeróbica, jogar futebol, pedalar rápido na bicicleta, jogar basquete, fazer serviços domésticos pesados em casa, no quintal ou cavoucar no jardim, carregar pesos elevados ou qualquer atividade que fez aumentar MUITO sua respiração ou batimentos do coração.

Nos dias em que você fez essas atividades vigorosas por pelo menos 10 minutos contínuos quanto tempo no total você gastou fazendo essas atividades por dia?

Caso considere que não faz a quantidade desejada e/ou recomendada de atividade física, indique as 3 principais causas desse fato: Não gosto, Falta de orientação profissional, falta de companhia, falta de tempo, falta de local apropriado, cansaço, restrição médica, falta de dinheiro e outro.

Defina sua relação pessoal com a educação física: Gosta Muito, Gosto, Indiferente, Não gosto e Detesto.

Questionário ‘Avaliação do Comportamento Sedentário’

Avaliando sua rotina normal ou habitual, assinale apenas uma frase com a qual você se identifica melhor em relação ao tempo total do seu dia que você permanece sentado (a), considerando a maioria dos dias da semana. Para esta resposta você não deve considerar o período da noite que você está dormindo e deve incluir todas atividades realizadas na posição sentada, como: trabalho, transporte, uso do computador, no lazer, tempo de televisão /vídeo/jogos eletrônicos, estudo, leitura etc.

() quase não fico sentado (a) durante o dia (a menor parte do tempo);

() fico um pouco do meu tempo sentado (a) (cerca de $\frac{1}{4}$ do dia);

() fico aproximadamente a metade do meu dia sentado (a);

() fico bastante tempo do meu dia sentado (a) (mais da metade – cerca de $\frac{3}{4}$ do dia);

() eu fico praticamente todo o tempo do dia sentado (a) (praticamente o dia inteiro).